



Sílabo de Gestión de la Diversidad y Bienestar de Empleados

I. Datos generales

Código	ASUC 00398			
Carácter	Electivo			
Créditos	3			
Periodo académico	2020			
Prerrequisito	Ninguno			
Horas	Teóricas:	2	Prácticas:	2

II. Sumilla de la asignatura

La asignatura corresponde al área de estudios específicos, es de naturaleza teórico-práctica. Tiene como propósito desarrollar en el estudiante la capacidad de diseñar estrategias para el bienestar de los colaboradores de la organización.

La asignatura contiene: Gestión de la diversidad cultural en el siglo XXI. Cultura organizativa, influencia de la cultura en las organizaciones. Gestión de la diversidad cultural. Beneficios de la diversidad cultural. Dimensiones de la diversidad cultural. Desarrollo de bienestar en las organizaciones, análisis del micro entorno laboral.

III. Resultados de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de diseñar programas de bienestar al colaborador tanto en su desarrollo integral y crecimiento profesional; desarrollando habilidades que se requieren para una gestión efectiva del manejo de la diversidad cultural y fortaleciendo el liderazgo en los procesos de la cultura organizativa, la importancia de la responsabilidad corporativa y la creación de valor de los stakeholders.



IV. Organización de aprendizajes

Unidad I		Duración en horas	16
Introducción a la diversidad cultural			
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la importancia de la diversidad cultural y responsabilidad corporativa teniendo en cuenta los desafíos competitivos de nuestros tiempos.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de la diversidad cultural. ✓ Responsabilidad corporativa en el siglo XXI. ✓ Humanidad y cultura. ✓ Diversidad cultural. ¿Patrimonio de la humanidad? 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observa y caracteriza la gestión de la diversidad cultural como responsabilidad corporativa. ✓ Explica la importancia en el proceso de la gestión de personas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asume una actitud crítica y proactiva frente a la importancia del rol de la empresa como generadora de la cultura organizativa. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de evaluación 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ventosa García, M. (2012). <i>Gestión de la diversidad cultural en las empresas</i>. [En línea]. Recuperado de http://www.fundacionbertelsmann.org/fundacion/data/ESP/media/empresas(1).pdf. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rodríguez, M. (2009). <i>Cultura de la empresa del siglo XXI: Una propuesta Badal</i>. Barcelona: Fundación Bertelsmann. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=bYe4_2jU09w 		



Unidad II Cultura organizativa		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar la coyuntura actual de la diversidad cultural en las empresas, considerando al activo más importante que son las personas.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La cultura y el mundo de los negocios – Línea de tiempo. ✓ La cultura organizativa como elemento diferenciador y unificador. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observa y analiza la cultura organizativa de la empresa con relación con el activo más importante que son las personas. ✓ Analiza y determina los objetivos de la cultura organizativa dentro de la empresa con el activo más importante que son las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asume una actitud crítica y proactiva frente a la importancia del rol de la empresa como generadora de la cultura organizativa. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de evaluación 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ventosa García, M. (2012). <i>Gestión de la diversidad cultural en las empresas</i>. [En línea] 2012. Recuperado de http://www.fundacionbertelsmann.org/fundacion/data/ESP/media/empresas(1).pdf. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steizel, S. (2011). <i>El trabajo en equipos multiculturales</i>. s.l. : Editorial EAE. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=4s62yurtiDQ 		



Unidad III Gestión de la diversidad cultural		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar programas de disminución de discriminación y desarrollo de tolerancia en las empresas.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de la diversidad: Evitar la discriminación. ✓ Consolidación de la igualdad de operaciones. ✓ Fomento de la tolerancia a la diferencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analiza y expone con argumentos la gestión de la diversidad cultural en sus tres periodos: pasado, presente y futuro. ✓ Debate y discute con argumentos diferentes casos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asume una actitud crítica y proactiva frente a la importancia del rol de la empresa como generadora de la cultura organizativa. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de evaluación de casos 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ventosa García, M. (2012). <i>Gestión de la diversidad cultural en las empresas</i>. [En línea]. Recuperado de http://www.fundacionbertelsmann.org/fundacion/data/ESP/media/empresas(1).pdf. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steizel, S. (2011). <i>El trabajo en equipos multiculturales</i>. s.l.: Editorial EAE. • Libro blanco sobre la gestión de la diversidad en retos, oportunidades y buenas prácticas. [En línea]. Recuperado de http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-95.pdf. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=L56w1BqSh-g 		



Unidad IV Beneficios de la diversidad cultural		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de formular estrategias de motivación y compromiso basados en las buenas prácticas en gestión de la diversidad cultural.		
Conocimientos		Habilidades	Actitudes
<ul style="list-style-type: none">✓ Diversidad cultural como factor de desarrollo y crecimiento.✓ La diversidad como factor competitivo.✓ Cultura de alto rendimiento.✓ Motivación y compromiso en el siglo XXI.		<ul style="list-style-type: none">✓ Analiza y formula con sentido crítico los procesos y las estrategias.✓ Analiza y construye su propio esquema de estrategias.	Asume una actitud crítica y proactiva frente a la importancia del rol de la empresa como generadora de la cultura organizativa.
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Rúbrica para evaluar el trabajo de investigación		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ventosa García, M. (2012). <i>Gestión de la diversidad cultural en las empresas</i>. [En línea]. Recuperado de http://www.fundacionbertelsmann.org/fundacion/data/ESP/media/empresas(1).pdf. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none">• Steizel, S. (2011). <i>El trabajo en equipos multiculturales</i>. s.l. : Editorial EAE.• Pérez, M. (2013). <i>La conciencia intercultural ("Cross-cultural awareness") en la resolución de crisis y conflictos</i>. España.		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none">• https://www.youtube.com/watch?v=Aye0A7zCf4E		

V. Metodología

La metodología a utilizarse es el aprendizaje activo. Como parte de su aplicación, se fomentará la participación de los estudiantes desarrollando lo cognitivo, procedimental y actitudinal, orientado a un resultado final óptimo.

Las exposiciones son animadas con presentaciones gráficas y casuísticas propias de nuestra realidad empresarial. Se realizarán dinámicas grupales que apelen a la experiencia de los participantes a fin de sensibilizarlos sobre el desarrollo del talento humano.

Asimismo, se desarrollarán actividades programadas en el aula virtual.



VI. Evaluación

VI.1. Modalidad presencial

Rubros	Comprende	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prerrequisitos o conocimientos de la asignatura	<i>Prueba objetiva</i>	Requisito
Consolidado 1	Unidad I	<i>Rúbrica</i>	20%
	Unidad II	<i>Rúbrica</i>	
Evaluación parcial	Unidad I y II	<i>Prueba de desarrollo</i>	20%
Consolidado 2	Unidad III	<i>Rúbrica</i>	20%
	Unidad IV	<i>Rúbrica</i>	
Evaluación final	Todas las unidades	<i>Prueba mixta.</i>	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Todas las unidades	<i>Prueba mixta.</i>	

(*) Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores

VI.2. Modalidad semipresencial

Rubros	Comprende	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prerrequisito	<i>Prueba objetiva</i>	Requisito
Consolidado 1	Unidad I	<i>Rúbrica</i>	20%
Evaluación parcial	Unidad I y II	<i>Prueba de desarrollo</i>	20%
Consolidado 2	Unidad III	<i>Rúbrica</i>	20%
Evaluación final	Todas las unidades	<i>Prueba mixta.</i>	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Todas las unidades	<i>Prueba mixta.</i>	

(*) Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores

Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (20\%) + EP (20\%) + C2 (20\%) + EF (40\%)$$